LA RENUNCIA COMO ACTO JURÍDICO LABORAL

Modelos de escritos laborales para su comprensión

[THE RENUNCIATION AS A LABOR LEGAL ACT - Models of work writings for your understanding]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico más leído del Perú

Sumario: I. ¿Qué es la renuncia? - II. ¿A quién se dirige la carta? - III. Plazo de Anticipación - IV. Exoneración del plazo - V. Incumplimiento del plazo - VI. Desistimiento de la renuncia - VII. Falta de manifestación de la voluntad

---

***Resumen**. En el presente artículo se hace un análisis teórico – práctico de la renuncia como acto jurídico laboral que realiza el trabajador para poner término a la relación laboral con su empleador.*

***Abstract**. This article makes a theoretical and practical analysis of the resignation as a legal labor act carried out by the worker to end the employment relationship with his employer.*

Palabras Clave: Renuncia – Acto jurídico laboral – Exoneración del plazo – Relación Laboral

Keywords: Resignation - Labor legal act - Exoneration of the term - Labor Relationship

Recibido: 16/01/2021
Aprobado: 24/02/2021

La manifestación de la voluntad en el término de la relación laboral es interesante por las modalidades que puede acarrear: cuando ambas partes, trabajador y empleador, deciden poner término a la relación laboral hablamos de mutuo disenso; cuando sólo el empleador decide poner término a la relación laboral estaremos frente a un despido; y, cuando sólo el trabajador decide poner término a la relación laboral hablamos de la renuncia que será materia de un análisis teórico - práctico a través del presente trabajo.

I. ¿QUÉ ES LA RENUNCIA?

Ab initio, la renuncia es una causa de extinción del contrato de trabajo[1]. La **renuncia** es la manifestación de la voluntad de trabajador de terminar la relación laboral con el empleador; se diferencia del despido por cuanto este es la manifestación de voluntad del

[1] Artículo 16 Decreto Supremo 003-97-TR, Perú

empleador de poner término a la relación laboral. La comunicación de la renuncia puede hacerse a través de un escrito, siendo la forma más común la carta de renuncia que puede tener la siguiente redacción

Tacna, 21 de febrero de 2021

Señor
Gerente del Grupo Data SAC
Presente

Asunto: Renuncia voluntaria

De mi mayor consideración:

Atento saludo a su persona, por medio de la presente, le comunico mi deseo de renunciar voluntariamente al cargo que vengo ocupando dando término a mi relación laboral con su empresa, decisión que la tomo en mérito a una oportunidad laboral que podría mejorar la situación económica de mi familia.

Asimismo, le ruego me exonere del plazo de treinta (30) días de anticipación para comunicar mi renuncia.

Agradecido de haberme permitido trabajar en su empresa, quedo a la espera de recibir mi liquidación de beneficios sociales, el pago de los derechos y beneficios laborales que me corresponden, la carta de liberación de mi Compensación por Tiempo de Servicios y se me entregue el correspondiente Certificado de Trabajo.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Rubén Rea Coa
DNI 40661255
Calle Ruiseñores 123

II. ¿A QUIÉN SE DIRIGE LA CARTA?

De la lectura de este modelo de carta, surge la pregunta: ¿a quién se dirige la carta de renuncia? Esto dependerá de si su empleador es una persona natural o una persona jurídica, en este último caso dependerá del tamaño u organización de la empresa. Si es una persona natural, la carga se dirigirá al nombre de la persona, *verbi gratia*, Miguel Ramos Arce; si es una persona jurídica, *ab initio*, se debe tener en cuenta que la persona jurídica de derecho privado, *verbi gratia*, una empresa, es representada por su Gerente General conforme al artículo 188, inciso 2 de la Ley 26887 – Ley General de Sociedades – que indica

"Las ***atribuciones del gerente*** *se establecerán en el estatuto, al ser nombrado o por acto posterior. Salvo disposición distinta del estatuto o acuerdo expreso de la junta general o del directorio, se presume que el gerente general goza de las siguientes atribuciones: (…) 2.* ***Representar a la sociedad****, con las facultades generales y especiales previstas en el Código Procesal Civil y las facultades previstas en la Ley de Arbitraje" (el resaltado es nuestro).*

Ahora bien, también resultará correcto dirigir la carta de renuncia al Jefe o Gerente de Recursos Humanos siempre que exista en la organización de la empresa; en el caso, que, en su calidad de trabajador, no conociera de estos datos, no se preocupe, puede dirigir, genéricamente, la carta a la empresa, *verbi gratia*, "Señores Empresa de Servicios Data SAC", indicando la denominación o razón social de la empresa. Por otro lado, no es necesario colocar el nombre, *verbi gratia*, del Gerente o Jefe de Recursos Humanos, pero, si lo considera necesario puede indicarlo; esto no es obligatorio debido a la posibilidad de cambio de las personas en

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

los cargos que ocupan. También será correcto dirigir su carta de renuncia a su jefe inmediato, quien deberá de poner en conocimiento del personal competente la renuncia presentada.

III. PLAZO DE ANTICIPACIÓN

En caso de renuncia, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación[2], estos días se entienden **naturales** conforme al artículo 183, inciso 1, del Código Civil peruano que indica:

*"El plazo se computa de acuerdo al calendario gregoriano, conforme a las siguientes reglas: 1. El **plazo señalado por días se computa por días naturales**, salvo que la ley o el acto jurídico establezcan que se haga por días hábiles" (el resaltado es nuestro).*

Nota importante es precisar que el cómputo de este plazo es en días naturales, por lo que resulta incorrecto indicar que el plazo de anticipación es de un (1) mes; ahora bien, el cómputo podríamos graficarlo de la siguiente manera:

1. Si la carta de renuncia es presentada en mesa de partes el 23 de febrero del 2021, el día de presentación de esta carta no inicia el cómputo del plazo de 30 días, por cuanto conforme al Diccionario de la Real Academia Española el **día** es un **periodo de 24 horas**, por lo que siendo que el día en que se presenta la carta de renuncia no implicaría 24 horas, *verbi gratia*, presentamos la carta de renuncia a las 2 pm, no se computaría este día por no ser un periodo de 24 horas.

2. Estando a lo anterior, el cómputo del plazo de 30 días se inicia el 24 de febrero del 2021. De esta manera, los 30 días naturales de anticipación serían: 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero, 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 de marzo.

3. *Ergo*, el 26 de febrero del 2021 ya no irá a trabajar en mérito a su renuncia.

IV. EXONERACIÓN DEL PLAZO

El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día[3]. Este rechazo o negativa a la exoneración del plazo de anticipación puede tener el siguiente texto

Amazonas, 23 de febrero del 2021.

Señor
Rubén Cáceres Flores
Presente

Asunto: Negativa de exoneración de plazo
Referencia: Carta de Renuncia de 21-02-2021

De nuestra mayor consideración:

Atento saludo a su persona la presente es para comunicarle nuestra negativa y rechazo de exonerarlo del plazo de comunicación de renuncia con treinta (30) días de anticipación, por lo que deberá de seguir prestando servicios en el cargo que ostenta, caso contrario podría incurrir en la falta grave de abandono de cargo.

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente,
Gerente del Grupo Data SAC

[2] Artículo 16 Decreto Supremo 003-97-TR, Perú

[3] Artículo 16 Decreto Supremo 003-97-TR, Perú

Ahora bien, en el caso que el trabajador pida la exoneración del plazo indicado, el empleador puede aceptar la exoneración si dentro de los tres (3) días contados desde el día siguiente de presentada la renuncia no se pronuncia al respecto, *verbi gratia*, si la carta de renuncia es presentada en mesa de partes el 23 de febrero de 2021, este día al no comprender el período de 24 horas, no ingresa al cálculo de los tres días, por lo que el empleador tendría para oponerse a la exoneración solicitada el 24, 25 y 26 de febrero, de no oponerse expresamente, el 27 de febrero el trabajador puede dejar de ir a su centro de trabajo por cuanto se entiende que el silencio del empleador da por aceptada la exoneración.

Por otro lado, sin pedido de exoneración del trabajador renunciante, el empleador de oficio puede exonerarlo de dicho plazo, de la siguiente manera

Ayacucho, 25 de febrero de 2021

Señor
Rubén Cáceres Flores
Presente

Asunto: Exoneración de plazo
Referencia: Carta de Renuncia

De nuestra mayor consideración:

Atento saludo a su persona, estando a la carta de renuncia presentada hemos decidido exonerarlo del plazo de anticipación de comunicación de despido, solicitándole se sirva hacer entrega del cargo de existir pendientes
Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,
Gerente del Grupo Data SAC

V. INCUMPLIMIENTO DEL PLAZO

La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo[4], *a contrario sensu*, de no observar el plazo el trabajador, el empleador podría dar término a la relación laboral a través del despido sin que acepte la renuncia, esto sería posible por la comisión de la falta laboral de abandono de cargo previsto en el artículo 25, literal h) del Decreto Supremo 003-97-TR que indica

"Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (…) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones".

La imputación de esta falta implicará remitir al trabajador una carta de pre aviso de despido, esperar los descargos del trabajador y, luego, remitirle la carta de despido; este proceso laboral de despido no afecta el goce de los derechos y beneficios laborales del trabajador, pero le perjudicará para la correspondiente referencia que otros empleadores podrían solicitarle como consecuencia de presentar el certificado de trabajo del empleador al

[4] Artículo 27 Decreto Supremo 001-96-TR, Perú

que se renunció, asimismo, si el no ejercicio del cargo que ocupa el trabajador produjera daños y perjuicios al empleador, este podría usar el proceso de despido y la no aceptación de renuncia como prueba de la presunta existencia de daños y perjuicios.

VI. DESISTIMIENTO DE LA RENUNCIA

Es importante precisar que la renuncia es un acto jurídico laboral que realiza el trabajador, *ergo*, le corresponde la definición de acto jurídico previsto en el artículo 140 del Código Civil peruano que indica

"El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas."

En este caso, la renuncia del trabajador sería el acto jurídico que extingue la relación jurídica laboral, ahora bien, al ser la renuncia un acto jurídico puede ser materia de desistimiento por parte del mismo trabajador, es decir, presentado el escrito de renuncia por el trabajador, éste podría desistirse de su renuncia a través de un escrito posterior. Este desistimiento podría darse de la siguiente manera

Cusco, 23 de febrero de 2021

Señor
Gerente del Grupo Data SAC
Presente

Asunto: Desistimiento de renuncia
Referencia: Carta de renuncia de 21-02-2021

De mi mayor consideración:

Atento saludo a su persona la presente es para comunicarle mi desistimiento de mi carta de renuncia de fecha 21 de febrero del 2021, por lo que manifiesto mi compromiso por seguir prestando servicios en el cargo encomendando de manera eficaz y eficiente.

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente,
Rubén Cáceres Flores
DNI 40661255
Calle Ruiseñores 123

VII. FALTA DE MANIFESTACIÓN DE LA VOLUNTAD

Por último, qué sucede si al trabajador se le hace firmar una carta de renuncia preparada por el empleador o si se le hace presentar una carta de renuncia con el objeto de perjudicarlo, en este caso el acto jurídico de renuncia es nulo por existir una falta de manifestación de voluntad del trabajador, conforme al artículo 219, inciso 1 del Código Civil que indica

"El acto jurídico es nulo: 1. Cuando falta la manifestación de voluntad del agente."

Ahora, surge la pregunta que hago si firme mi carta de renuncia en las condiciones antes descritas, por supuesto, que deberá de iniciar una demanda laboral por despido fraudulento, pero para mejorar la posibilidad de éxito en este tipo de demanda, sin perjuicio de presentar su desistimiento si está dentro de los plazos de exoneración o plazo anticipado, se le recomendaría presentar a su empleador una carta como la siguiente

Loreto, 25 de febrero de 2021

Señor
Gerente del Grupo Data SAC
Presente

Asunto: Desistimiento de renuncia
Referencia: Carta de renuncia de 21-02-2021

De mi consideración:

Atento saludo a su persona la presente es para requerirle se sirva disponer mi reposición al cargo y funciones que venía desempeñando, por cuanto injustamente se me ha hecho firmar una carta de renuncia sin que tenga libre voluntad para ello, caso contrario me veré en la necesidad de presentar mi demanda laboral por despido fraudulento.

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente,
Rubén Cáceres Flores
DNI 40661255
Calle Ruiseñores 123

La presentación de esta carta no asegura su reposición laboral, sin embargo, servirá de prueba de su actuar diligente en defensa de sus derechos laborales, como es su derecho a la protección contra un despido arbitrario previsto en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993 que indica

"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

CONCLUSIÓN

En conclusión, la renuncia del trabajador es un acto jurídico laboral que debe responder a la libre voluntad del mismo para evitar su nulidad, siendo que será presentada con un plazo de 30 días naturales de anticipación, el cual puede ser exonerado a pedido del trabajador o de oficio por el empleador*.

REFERENCIAS

- Constitución Política del Perú de 1993 (31 de diciembre de 1993). Perú.
- Decreto Legislativo 295 (14 de noviembre de 1984). Código Civil. Perú.
- Decreto Supremo 001-96-TR (26 de enero de 1996). Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Ley 26887 (09 de diciembre de 1997). Ley General de Sociedades. Perú

* El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2021). La renuncia como acto jurídico laboral. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen III, febrero 2021, pp. 30-35. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs